

# Coaching: segít a szakmai barát

*Divat lett manapság azzal dicsekedni, hogy coachhoz járunk, szinte nincs olyan újság, ahol ne írnanak a témáról. Miatovics Márta vezető coach, a Human Score Consulting Kft. humán fejlesztési vezetője szerint nagyszerű dolog, hogy ez a fejlesztési lehetőség bekerült a köztudatba, ugyanakkor úgy véli, a módszert még nagyon sok emberhez el kellene juttatni.*

**A** Human Score munkatársai több mint tíz éve foglalkoznak hr- és értékesítési rendszerek fejlesztésével, vezetői, értékesítési és ügyfélszolgálati tréningekkel és coachinggal. Mivel úgy vélik, ügyfeleik elsősorban problémáik megoldására keresnek és várnak választ, munkájukban is megoldást szállítanak, amelyben szükség szerint ötvözik a tanácsadást, a tréninget és coachingot.

– Minden cégnél a vezető felelőssége, hogy átlássa, milyen a vállalati kultúra, kell-e azt formálni, vannak-e változások, vagy éppen szükséges-e generálni azokat, mennyire képzetek a munkatársak, hogy érzik magukat, és hogyan lehet őket motiválni – mondja Miatovics Márta. – Attól függően, hogy megrendelőnknek mire van szüksége, kollégáimmal vállalati vagy célcsoportállapotot mérünk fel, készségeket fejlesztünk, viselkedést és vállalati kultúrát formálunk, vagy a szakmai személyiséget és önismeretet fejlesztjük. Nagyon leegyszerűsítve az első esetben tanácsadó módszertant, a másodikban tréningeket, míg a harmadikban coachingot ajánlunk. A három módszertant szinergiában használjuk.

## Mi a különbség a három módszertan között?

A tanácsadással elsősorban a rendszereket, folyamatokat fejlesztjük és működtetjük, a tréningekkel a viselkedés szintjén dolgozunk, míg a coachinggal a szakmai személyiség mélységeiben. A tréningjeimen az eredményességet leginkább garantáló technikákat tanítom meg. A coachingjaimon már azoknak a problémáknak a gyökereit segítem feltárni, amelyek megakadályozzák a technika sikeres alkalmazását, tükröt tartok a partner elé, hogy ő maga lásson rá, mit csinál jól és rosszul, mi az oka annak, hogy

habár ismeri a lépéseket, mégsem használja. A fejlődéséhez vezető utat ő maga járja be, és a megoldást is ő választja ki magának.

## Mikor érdemes coachingot kérni?

A coaching azoknak jár, akikben megvan az akarat és a tudatosság a fejlődéshez, szembe tudnak nézni saját erősségeikkel és gyengeségeikkel, nyitottak a módszer iránt, már most fontos szereplői a cégüknek, vagy akibe a vállalatuk azért investál, mert lát benne fantáziát. A coachinggal valamilyen szakmai szerepre készítem fel coachingpartneremet, vagy egy meglévő szerep elakadásait segítek feltárni. Ehhez idő kell, ezért a munka 3-4 hónaptól akár másfél évig is tarthat. A legtöbb partnerem vezető és férfi, de nagyon szeretném, ha több női partnerem lenne, mert szerintem a női vezetőknek több szerepben kell helytállniuk. Beosztottként gyakran elfelejtjük, a főnökünk milyen terheket cipel, és minél magasabb szinten van a hierarchiában, annál magányosabb. A coach olyan számára, mint egy szakmai barát, aki azon túl, hogy értő figyelemmel és türelemmel meghallgatja, még reflektál is, segít körbejárnia nemcsak a problémáit, hanem önmagát is. Ennek a munkának az alapja a bizalom.

## Ha valakit egy cég coachingra küld, nem tart attól, hogy elégedetlenek vele, és előbb-utóbb úgyis ki fogják rúgni?

Üzenem minden vezetőnek és minden hr-es munkatársnak, hogy coachingot olyan munkatársra ne „pazaroljanak”, akitől meg akarnak szabadulni! Az természetesen nagyon ember-séges gesztus, hogy ha valakinek felmondtak, felajánlják neki az újrakezdési coachingot. Ezt hívják outplacementnek. De ha valakit el akar-

nak küldeni, csak még bizonytalanok a döntésben, arra kár költeni. A coachingot tartásuk meg a legjobbaknak!

## Így végighallgatva a coaching hihetetlenül felelősségteljes munka.

Az én felelősségem, hogy tartsam és tartassam be a kereteket. Ha előbb felfedezem, mi a partnerem elakadása, tudjam türelmesen kivárni, amíg ő maga meglátja. Felelősséggel tartozom a megrendelőnek és a coachingpartnernek egyaránt, hogy eredményes legyen a coachingfolyamat. Felelősségem, hogy önmagam túlzott bevonódását megakadályozzam és megtartsam objektivitásom. Nagyon mély bizalom alakul ki köztem és a partnerem között, de igyekszem a munkahelyi szituációkra és a szakmai személyiségre fókuszálni, hogy ne menjünk át terápiás terepre. Ez a csoportos coachingnál még inkább fontos.

## Mi adja a sikerélményt?

Az, amit a coachingpartner szemében látok, amit a szavaival kifejez, és ami a tetteiben fejlődik ki, hogy képes elmozdulni, szemléletet váltani, képes jobban kihasználni saját erőforrásait, önmaga és környezete számára önmagából többet, jobbat adni. (x)

**HumanScore**  
Emberek Folyamatok Változás

Human Score Consulting Kft.  
Székhely: 1081 Budapest, Népszínház u. 31.  
E-mail: [humanscore@humanscore.hu](mailto:humanscore@humanscore.hu)  
Skype: Humanscore  
<http://humanscore.hu/index.html>